

コーポレート・ガバナンス

広く社会から信頼される企業であり続けるためには、
 強固なコーポレート・ガバナンス体制の確立が不可欠です。
 適正な意思決定と業務遂行のプロセスならびに実効的な監視・
 監督機能を基盤とする経営体制を構築し、経営の健全性と透明性の
 確保に努めることで、持続的な企業価値の向上を図ります。



コーポレート・ガバナンス体制

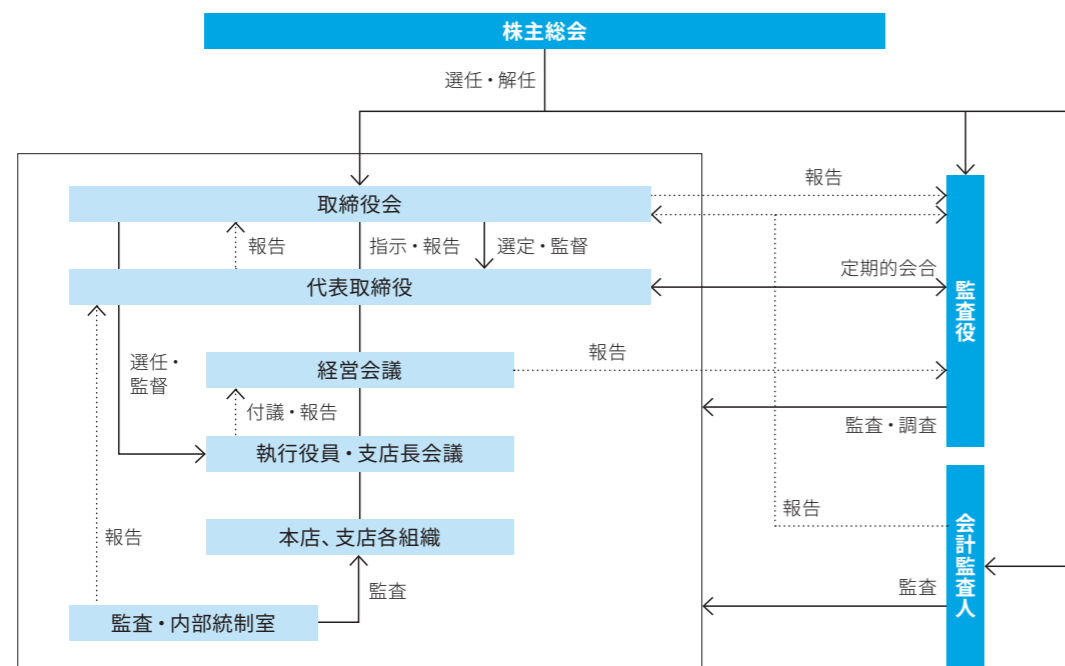
企業価値を高め、全てのステークホルダーからの信頼に
 応えるためには、コーポレート・ガバナンス体制の確立は
 不可欠であり、また経営の健全性・透明性を高めることも
 重要であると考えています。当社は適切かつ迅速な意思決
 定を図るため、執行役員制度を導入し、取締役兼執行役員
 および指名された執行役員をメンバーとして構成する経営
 会議を設置しています。重要事項の意思決定を行う取締役
 会や経営会議では厳密なリスク管理・監督を行うとともに、

取締役、執行役員および使用人の職務執行の適法性につ
 いて監査役に報告し、都度監査を受けています。また、独立
 した立場である会計監査人から会計監査を受け、透明性・
 信頼性を確保しています。

内部統制

会社の業務を適正に遂行するため、会社法に基づく内部
 統制システムを構築・運用しています。

コーポレート・ガバナンス体制図(2023年4月1日現在)



コンプライアンス

コンプライアンスを重視した企業風土の確立に向けて、従業員一人ひとりが高い倫理観を持って事業活動に
 臨むよう、法令遵守に関する規範を定めるとともに、各種教育・研修をととしてコンプライアンス意識の浸透と
 徹底を図るなど、経営層が陣頭に立ちコンプライアンス管理体制の不断の強化に取り組んでいます。



企業倫理綱領

当社は道路建設などの事業活動を通じた安全・安心なイン
 フラの整備・提供を社会的使命とし、皆様から信頼され
 る企業を目指して、コンプライアンスを重視した企業風土の
 確立に継続して取り組んでいます。

企業理念・経営規範・行動基準からなる「企業倫理綱
 領」を策定し、同綱領に基づき、従業員研修や社内会議な
 どをととして反復教育を行い、全役員・従業員のコンプラ
 イアンス意識の向上に努めています。

企業倫理推進体制

企業倫理遵守のための基本方針の策定など、企業倫理
 に関する重要事項を審議し、社内における企業倫理遵守の
 徹底を図る企業倫理委員会を設置しています。社長を最高

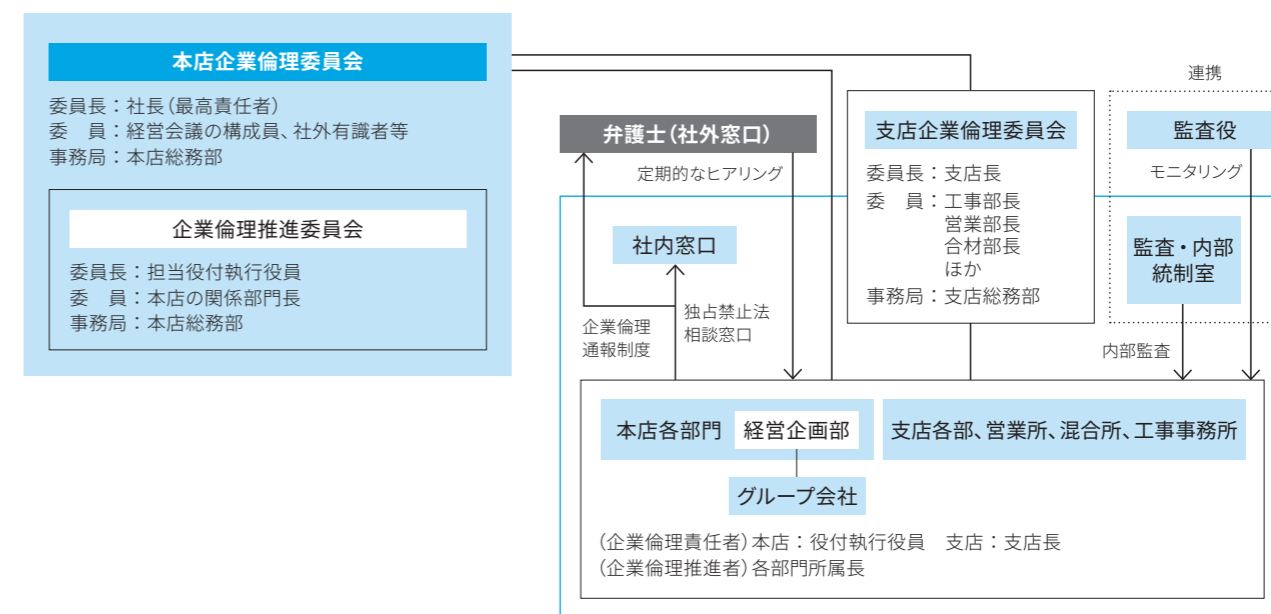
責任者とする企業倫理推進体制で、個別規定の整備・運用
 や企業倫理確立のための研修などを実施しています。

企業倫理通報制度

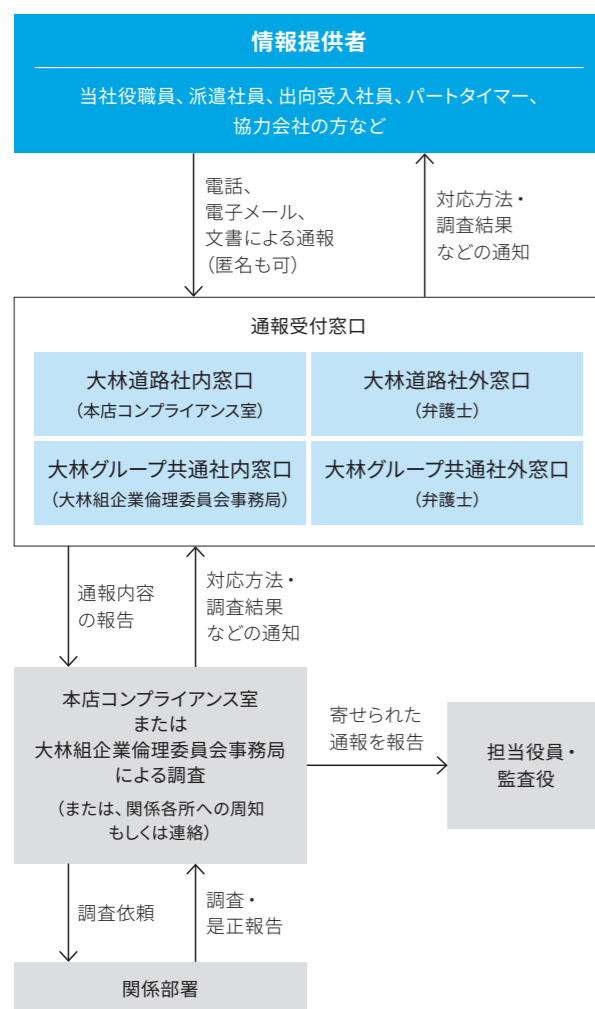
当社は経営の健全性向上を目的に、当社グループ従業員
 および当社の事業関係者を対象とした「企業倫理通報制度」
 を設けています。社内窓口を当社コンプライアンス室、社外
 窓口を外部の弁護士事務所を設置し、通報者に一切の不利益
 が生じないよう配慮しています。通報を受けた際には直ち
 に事実関係を確認して、必要な措置を講じています。重大
 な不正行為が発生または発生する恐れがある場合には、自
 身の関与の有無にかかわらず通報を義務化しています。

また、カルテル・入札談合などの不正行為に関与した従
 業員が自主的に通報した場合、あるいは社内調査や公正取
 引委員会などの調査に協力して調査の進展に特に貢献した
 場合に処分を減免する「社内リニエンシー制度」を導入し
 ています。

企業倫理推進体制図(2023年4月1日現在)



企業倫理通報体制図(2023年4月1日現在)



コンプライアンス研修の実施

企業倫理を徹底するため、毎年全従業員を対象として企業倫理職場内研修およびeラーニングを実施し、独占禁止法をはじめとする法令遵守や反社会的勢力の排除、ハラスメント問題など、企業倫理委員会が定めたさまざまなテーマに取り組んでいます。

さらに独占禁止法の遵守については、毎年弁護士による研修と株式会社大林組法務部による研修を実施し、再発防止に努めています。また、コンプライアンス管理体制の維持状況や役員・従業員へのコンプライアンス意識定着を確認するため、営業責任者らを対象とした弁護士による個別面談方式でのヒアリングや、従業員を対象としたモニタリングを実施しています。

贈収賄防止

大林グループの「贈賄防止プログラム」のもと、役員・従業員向け教育などの実施や相談窓口を設置することで不

正行為の防止に努めています。今後も年2回のeラーニング研修や職場内集合研修などを通じて、贈収賄防止の意識定着を徹底していきます。

人権の尊重

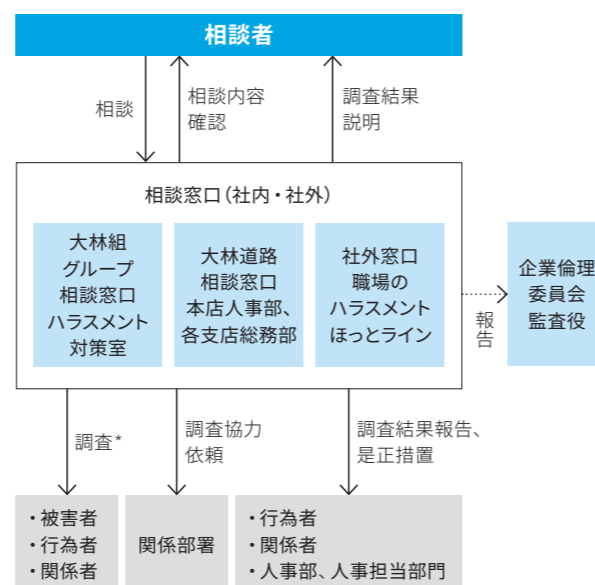
近年、人権の尊重が企業の社会的責任における重要な課題の1つとして再認識されるようになり、社会から企業の取り組みに対する関心が高まっています。当社は大林グループ人権方針に則り「人間尊重の経営」という企業理念のもと、あらゆるステークホルダーの人権および多様性を尊重し、いかなる事由による差別も禁止しています。2022年度も法務省が定める人権週間にあわせ、大林道路グループの従業員とその家族から「人権啓発標語」を募るイベントを実施するなど、人権啓発活動を推進しました。

ハラスメント対策

大林グループの一員として、当社は株式会社大林組が定めた「ハラスメント防止ガイドライン」を準用し、ハラスメント予防対策の実施や管理体制の強化に注力しています。具体的には、ハラスメント相談窓口を設置し、ハラスメントの早期発見・対処に努める一方、従業員へのアンケート調査、ハラスメント相談窓口担当者を対象とした社外研修を実施するなど、職場実態のさらなる把握、相談者の人権を尊重した問題解決と予防対策の知見向上に取り組んでいます。

2022年度には、管理職向けのハラスメント対策研修を実施し、約290名が受講しました。

ハラスメント相談窓口の対応フロー



* 相談者の了解を得て実施

リスクマネジメント

企業経営に影響を及ぼしうるリスクの早期把握と顕在化した場合の影響の最小化を図ることは、企業価値の向上につながるとともに、ステークホルダーに対する当社の社会的責任と認識し、グループ会社を含めたリスク管理体制を構築しています。



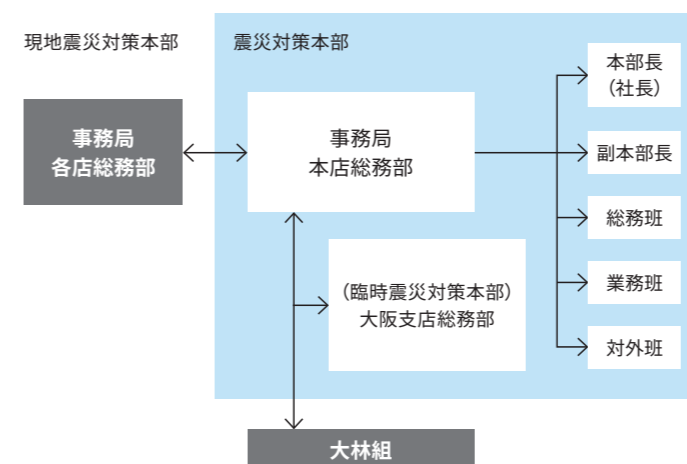
リスク管理体制

事業活動や従業員に影響を及ぼしうるリスクを早期に発見し、顕在化した場合の影響を極力軽減するのは企業の責任です。当社はリスク管理に関わる基本的な事項を定めた「危機管理対策規程」を整備・運用し、リスクの予防に努めているほか、リスクが顕在化した場合に迅速かつ適切に対応し、深刻な影響を回避できる体制を構築しています。その一環として、予期しがたい自然災害などの発生時にも事業を継続できるよう、本店および各支店で事業継続計画(BCP)を策定し、定期的に災害対策訓練を実施するなどして実効性の確認と向上を図っています。

たとえば、地震による災害発生時には、施工現場だけではなく自社施設やグループ会社施設の被害状況を確認するメールが自動配信されることにより、速やかに被害状況を確認し、早期に復旧対応に当たることが可能です。

2022年度は、巨大地震を想定し、ウェブ会議システムを利用した震災訓練を実施しました。

震災対策本部連絡体制図



情報管理体制

当社は「情報資産のセキュリティに関する基本方針」に基づき、情報セキュリティ共通指針などの各種規定を整備・運用することで、情報の漏えい、き損、滅失といった事象を想定した適切なリスク管理を行っています。特に顧客情報には徹底した情報管理体制を構築しています。

また、従業員に対して情報セキュリティや個人情報保護に関するeラーニング研修や疑似標的型攻撃メールの配信訓練などを定期的の実施し、理解促進を図っています。

要配慮個人情報に関する規程の改訂

デジタル化やAIの普及による情報活用が急速に拡大する一方、事業者にも個人情報の取り扱いに関して必要十分な措置を講じることが求められています。2022年4月施行の改正個人情報保護法に従い、当社でも「個人情報・特定個人情報取扱規程」を改訂し、要配慮個人情報の項目を追加し、適切な管理運用に努めています。